

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Enam unsur manajemen yaitu *man, money, method, machines, material, dan market* apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Unsur manusia (*man*) dianggap sebagai asset yang utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Unsur tersebut harus dipelihara dengan baik, bukannya dimanfaatkan secara produktif karena dianggap hanya sebagai faktor produksi. Pengembangan pegawai perlu dilakukan oleh perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, pegawai, dan masyarakat konsumen.

Pada prinsipnya, pengembangan pegawai merupakan upaya peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pegawai. Untuk meningkatkan upaya tersebut diperlukan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerja pegawai makin baik dan mencapai hasil yang optimal, pengembangan pegawai dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Untuk meningkatkan nilai perusahaan maka dimulai dari perekrutan pegawai melalui tahap-tahap penyeleksian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setelah pegawai diterima lalu pegawai akan ditempatkan serta dipekerjakan dan mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana

pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu penilaian prestasi pegawai oleh manajer untuk menetapkan suatu kebijakan atau pengambilan keputusan. Menetapkan kebijakan berarti menentukan sikap terhadap seorang pegawai tersebut apakah akan dipromosikan, dimutasikan, atau diberhentikan.

Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap pegawai, harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karier yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Setiap pegawai harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja dan peningkatan karier yang secara langsung akan memajukan perusahaan.

Bank Indonesia pertama kali berdiri pada tahun 1828 dengan nama *De Javasche Bank* yang didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda sebagai bank sirkulasi yang bertugas mencetak dan mengedarkan uang. Undang-Undang Pokok Bank Indonesia tahun 1953 menetapkan pendirian Bank Indonesia untuk menggantikan fungsi *De Javasche Bank* sebagai bank sentral, dengan tiga tugas utama di bidang moneter, perbankan, dan sistem perbankan. Di samping itu, Bank Indonesia diberi tugas penting lain dalam hubungannya dengan pemerintah dan melanjutkan fungsi bank komersial yang dilakukan oleh DJB sebelumnya.

Bank Indonesia juga memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang salah satunya adalah program pengembangan pegawai, karena pelatihan peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pegawai sangat berpengaruh pada pengembangan pegawai. Karena untuk meningkatkan nilai perusahaan sangat dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik yang dimulai dari perekrutan pegawai, peningkatan kinerja pegawai, penilaian prestasi pegawai, serta penetapan kebijakan pegawai.

Berdasarkan paparan singkat diatas maka penulis tertarik mengangkat judul untuk mengetahui dan mempelajari lebih jauh tentang: **“Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas akan diuraikan, beberapa hal berikut :

- a. Bagaimana cara Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat ?
- b. Hambatan dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penulisan

Dalam melaksanakan kegiatan magang ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, diantaranya :

1. Mendeskripsikan tentang cara Peningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengidentifikasi Cara Menanggulangi Hambatan dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan magang dan berbagai kegiatan yang dilakukan ditempat kerja, maka penulis juga memperoleh berbagai manfaat yang tidak ditemukan secara langsung di bangku kuliah. Adapun manfaat yang diperoleh selama magang antara lain:

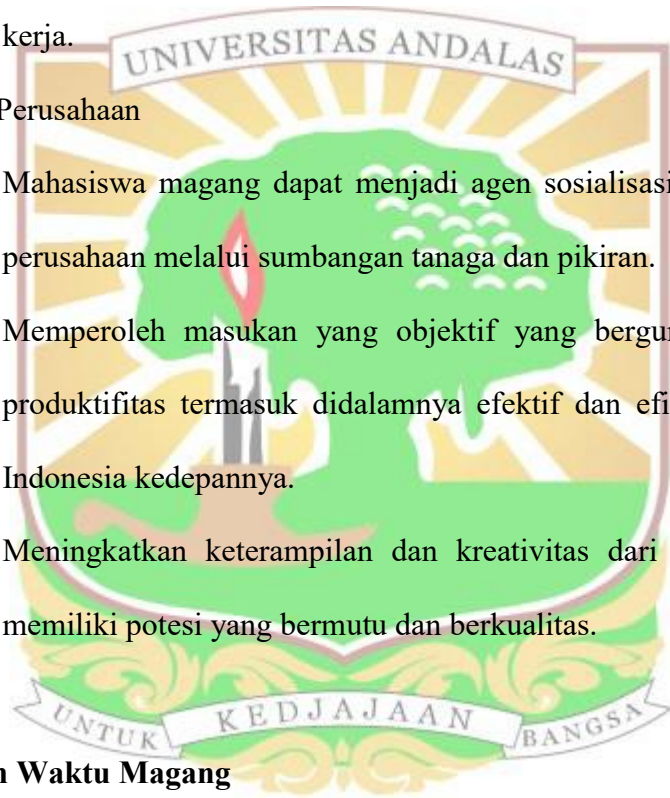
- a) Bagi Mahasiswa
 1. Mengetahui dan mengenal secara langsung dunia kerja nyata pada saat sekarang ini.
 2. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang hubungan kerjasama.
 3. Membantu dan melatih cara berkomunikasi dan bersosialisasi dengan rekan kerja.

b) Bagi Universitas

1. Menciptakan sumber daya manusia dengan keahlian profesional yang dapat bersaing dalam dunia kerja nyata.
2. Membina dan meningkatkan hubungan antara dunia pendidikan/ perguruan tinggi dan dunia kerja.
3. Dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang terjadi di dunia kerja.

c) Bagi Perusahaan

1. Mahasiswa magang dapat menjadi agen sosialisasi dan terbantunya perusahaan melalui sumbangan tenaga dan pikiran.
2. Memperoleh masukan yang objektif yang berguna meningkatkan produktifitas termasuk didalamnya efektif dan efisien dalam Bank Indonesia kedepannya.
3. Meningkatkan keterampilan dan kreativitas dari mahasiswa yang memiliki potensi yang bermutu dan berkualitas.



1.5 Tempat dan Waktu Magang

Waktu pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan selama 28 (dua puluh delapan) hari masa kerja, yaitu:

- a. Waktu : 28 Maret 2016 – 4 Mei 2016
- b. Tempat : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih fokus pada pokok yang telah diajukan, maka penulis memberikan sistematika sesuai dengan pembahasan. Adapun sistematika tersebut adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan laporan akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan landasan teori penulis yang berisikan pengertian, fungsi, dan jenis bank serta teori yang berkaitan dengan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menggambarkan tentang sejarah berdirinya perusahaan, visi, misi, nilai-nilai strategis, dan sasaran strategis Bank Indonesia, tujuan dan tugas Bank Indonesia, bentuk aktivitas atau kegiatan usaha tugas pokok masing-masing unit kerja Bank Indonesia, serta struktur organisasi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari keseluruhan kajian dan kemudian dilengkapi dengan saran-saran yang bersifat membangun.

DAFTAR PUSTAKA



